

スウェーデンにおける父親の家事・育児の態度と実践に関する研究：ストックホルムの父親を事例として

TAN, Tingting
九州大学大学院人間環境学府教育システム専攻：博士課程

<https://doi.org/10.15017/7387318>

出版情報：国際教育文化研究. 18, pp.31-39, 2018-09-30. Comparative and International Education, Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：



スウェーデンにおける父親の家事・育児の態度と実践に関する研究

－ストックホルムの父親を事例として－

Tingting TAN

はじめに

第二次世界大戦は、多くの先進国において脱家父長制度の転換点であった。それらの国では、子育てを支援し、私的な領域でジェンダーの公平性を達成するために、家族に関するさまざまな福祉政策が採用されている。

家庭福祉に関する先行研究 [Ferrarini and Duvander 2010] によると、21 世紀初頭の家族福祉政策には、4つの基本モデルがある。伝統的家族モデル（例：ドイツ）、市場志向モデル（例：日本）、二重稼ぎ手・二重介護者モデル（例：スウェーデン）、混合モデル（例：ロシア）である。

この4つのモデルのうち、父親研究についての研究 [Bygren and Duvander 2006] の大半は、二重稼ぎ手・二重介護者モデルを最も男女平等的な選択肢であり、理想的なものとして推進している。最近、スウェーデンのモデルを志向する国が増加している。スウェーデンの福祉システムをロールモデルとして取り上げ、ドイツは2007年に、日本は2014年に、二重稼ぎ手・二重介護者モデルを目指し始めた。

しかし、2016年のドイツ（18%）と日本（3%）の父親は、スウェーデンの父親（26%）に比べ、育児休暇の取得者がはるかに少ない [Haas and Hwang 2009]。ドイツ（週 3.78 時間）と日本（週 0.54 時間）の父親の育児や家事に費やす時間は、スウェーデンの父親（週 6.42 時間）に比べると格段に短い。当然のことながら、スウェーデンの福祉政策を自国に導入しただけでは、父親の家事の関与の増加を実現することはできない [Forsberg 2007]。

また、スウェーデンのジェンダーに対する態度が、家族内、特に育児において、必ずしも行動に反映されるわけではないことも重要である。ジェンダーで分離された労働市場、伝統的な男性支配的雇用と男女間賃金格差は解消されたが [Nyberg 2012]、依然としてスウェーデンでは権力的な地位が男性によって支配されていることは注目に値する。今日、男性は全スウェーデン企業の幹部の4分の3を占め、大学教授の77%を占めている [Wells and Sarkadi 2012]。

先行研究は、企業、管理職、同僚からホワイトカラーの父親に対する支援の方が、非公式のものを含めて、ブルーカラーの父親よりも厚いと批判している。さらに、父親たちがより育児・家事に関与する変化の過程で、スウェーデンの男女平等的な態度が、必ずしも家族の平等主義的行動に反映されるとは限らないと批判した研究者もいる。

父親の育児休暇の取得は急速に増加しているが、いまだに母親の育児休暇を取る割合が大部分を占める。家事の分担と日常生活において子どもの世話にかかる時間を正確に計算するのは難しいと思われる。そこで、より効果的な方法論として、父性の実態に関するライフストーリーを探索する価値がある。さらに、他の地域社会や州における父親の変化と原因を比較することで、父親の参与と政策の因果関係を

論じることが可能になる。社会政策は、父性の実践を形成し、現在の父親の積極的な参与意欲は、政治改革に圧力を与えている [Hobson 2016]。

また、スウェーデンにおいて父性の変化した経緯は、はるかに複雑であり、根本的な原因や要因をさらに深く分析するためには、父性の変容に関するさらなるオーラルヒストリー研究が必要である。本稿では、まず、第二次世界大戦後のスウェーデンにおける父性の包括的なイメージを捉えるために、スウェーデンの家族の日常生活における父親の態度と実践の変化、特に育児休暇を取ることに對しての変化について論じる。そして、家族に関わる政策の変化やその他の主要な要因を探る。

1. 方法論

(1) 研究対象

ストックホルムの3つの主要行政区出身のスウェーデン人の父親20名に対して、2016年8月から2017年9月にかけてインタビューを行った。年齢の平均は33歳である。彼らの教育レベルには、高等学校から博士号学位取得者までが含まれ、就職は労働者階級からCEOまで多岐にわたっている。彼らには平均2人の子供がいる。

(2) 研究方法

この研究では、1対1の半構造化インタビューを使用し、インタビュー時間は2〜4時間であり、研究室、オフィス、インタビュー対象者の自宅を使用した。この研究では、インタビューの録音にオープンコーディングを使用している。さらに、この研究で得られたデータは、スウェーデンのストックホルム大学での倫理規程を満たしている。

さらに、この研究では、3人の父親の日常の「育児日」を観察するために、“Modes of Construction” [Marcus 1995] を使用し、ビデオを録画した。また、ストックホルムのデイケアセンターを訪問し、父親による「育児日」を観察した。

2. 発見

(1) ジェンダーによって家事を分担することへの態度と実践

ジョナス（プロジェクトマネージャー）：「私たちは家事を分担しますが、そのことで口論になったり、対立することはありません。そして、私たちは共働きです。男性も女性もどちらも強みと弱みがあります。（絵を描きながら）私たちは調和のとれた「陰」と「陽」のようにあるべきです。片方が完全に「陰」または完全に「陽」であるべきではありません。私たちは共によく生きることができます。女性は主導的役割に変わって、家族を保護したいのです。それは男性が長であるべきではない。男性は授乳や妊娠以外のすべての女性の仕事を行うことができます。女性も筋力を使う仕事を除いてすべての男性の仕事を行うことができます。ジェンダーの秩序を考え直す必要があり、さまざまな選択肢を自由に取るべきです。私の妻は、私の姉妹にも、私の母にもなれます。」

図 1 ジョナスと彼の娘



マッツ（ソーシャルワーカー）：「家事を分かち合うのは良いと思うし、少なくとも私の周りの友人や多くの同僚は、それが良いと思っています。社会の分断は緩和され、ジェンダーの格差は平等になり、フルタイムの女性労働者がさらに増えました。最近、女性は男性よりもよい仕事を得るようになりました。それで、ますます多くの男性が育児休業を取得し、家事に多くの時間を費やすことは現実的なものとなっています。もっと合理的です。そしてそれは徐々に進展しています。」

テレス（パートタイム政府統計労働者）：「今、私は主夫をしていて、服を洗ったり、料理をしたり、犬を散歩させたり、木を切るなど、普通の妻たちの普通の仕事を多くしています。私の妻は水曜日と金曜日を除く毎日、午後パートタイムで働いています。以前は、私の妻は家で働くことが多く、私は家事をだいたい週に3回しか行っていませんでした。」

（2）育児休業の取得に対する態度と実践

ピーター（Spotify のプログラマー）：「会社はあなたが育児休暇を取得する前と同じような仕事を提供します。育児休業取得によるギャップイヤーは昇進の速度には影響しますが、仕事の価値が下がることはありません。私の場合は、大きな地滑りのようなものです。私は Spotify のマネージャーに着実に昇進しており、私が育児休業を取ったあとも昇進するチャンスがありました。ですが、プログラマーになることを選んだのは、自分の性格を考えた上で、5 人の部下を管理するよりも、むしろコンピュータ設計に費やす時間が欲しかったからです。」

アントン（講師）：「親は自分で「親の休暇」を共有する方法を決定する必要があります。それが平等な社会であれば、政府は市民にそれを強制する必要はありません。私はスウェーデンの両親がそうしたい（育児休業をさらにとり、ワークライフ・バランスを取る）と思っており、彼らは政府によって強制されていません。ストックホルムのセーデルマルムのような進歩的な地域では、人々は「ラテパパ」であることがファッショナブルであると感じています。それは肯定的な意味です。彼らはもっと新しい考え方を持っています。ストックホルムの Lidingö（裕福な地域）のような保守的なエリアでは、「ラテパパ」はめったに見られません。」

図 2 アントンと彼の娘



ボーエ（ソーシャルワーカー）：「3ヶ月間の父親の割当てでは私にとって重要ではありません。最初の3カ月の育児休暇を取ったとき、私はその前に就労していないので、育児補助費をもらえませんでした。それでも、私は育児休暇を取りました。子供が私のことをよく知っていることは本当に重要です。最初の6ヶ月または8ヶ月を除いて、父親が育児休暇を取って子供と一緒にいることは本当に良いことです。息子のおむつを扱ったり、息子が寝たり泣いたりするときの世話をすることに問題は感じません。私の昇進の速度が育児休暇を取っただけで減速するなら、私はこの仕事をやめます。」

（3）子どもの世話に対する態度と実践

アントン：「父親と母親は平等です。父親は子供を世話する責任があります。母乳育児や妊娠を除いて、父親は母親のように子供を世話することができます。子供が必要とするのは愛です。」

ピーター：「午後5時や6時に子供たちを迎えに行くと、他の人や自分自身は、良い親ではないと感じ、子供に多くの時間を費やしていないという文化的な圧力を感じてしまいます…文化的プレッシャーは、教師や他の親のような一人の人間から来るだけでなく、社会環境全体から生じます。」

テレス：「私は仕事の日毎日午後3時30分ごろ、2人の娘を迎えに行くために、帰宅します。賃金労働の80%の勤務です。私は8歳の年上の娘をダンスクラスに送りますが、それは非常に高価です。私はサッカークラブに下の娘を送ります。その後、私は家の近くにある遊び場で彼女と遊び、妻が帰ってくる前に食事を準備します。」

（4）子どもの世話の役割を分担するための態度と実践の変容

性別役割分業の変化についてビヨンは次のように述べる。「性別役割分業という点で、父親の世代よりも私たちの世代は、ジェンダーに対して平等です。しかし、ジェンダーの平等を達成するには、時間がかかります。私たちは、性別役割分業の格差の不平等を狭めようとしています。」

図 3 ビヨンと彼の息子



若い世代の父親は、子供の教育に関わるだけでなく、自分たちで子どもの世話をすることができると確信している。ステファンは次のように述べる。「父親と母親の役割は同等であり、母親は子育ての責任を負っています。母乳育児以外に、私は育児の役割において父親と母親の間に相違があるとは思わないし、父親も哺乳瓶で授乳することができます！父親は母親のように子供を世話をすることができます。家の中だけでなく、家の外でもジェンダーの平等は重要です。」

(5) ワークライフの葛藤と調和に対する態度と実践の変容

若い世代の父親は、家族と子供により集中する。ジョンソンは、「私の父親世代において、スウェーデン経済は急速に成長しており、父親は仕事に没頭していました。しかし、私たちは今、フルタイムで働く必要はないと思います。仕事中心の父親は、良い父親ではありません」と述べた。

家族と仕事の間に大きな葛藤がある場合に、若い世代は家族を選択する傾向がある。ジョナサンは次のように述べた。「キャリアに集中すべきか、それとも家族を重視すべきか？私は子供の方により傾いています。長いキャリア形成では、より良い自己を達成するための休憩時間が必要です。同時に、この休暇は、私の息子（今 15 ヶ月）が私を知り、自信をつけるために、特に 1 歳から 2 歳の黄金時代には、私と良い関係を築き自信を持つために重要な時間です。」

(6) 育児休暇取得の態度と実践の変化

国と会社、妻からの圧力や他の理由ではなく、父親たちは自発的に育児休暇を取得することを選択する。ボーエは次のように述べている。「私の父親は育児休暇を取りませんでした。しかし、今、もしあなたが休暇を取れば、同僚や他の人たちに尊敬されます。父親が子供と一緒に公園で休憩して、通りでベビーベッドを押すのが流行です！私は 9 ヶ月間育児休暇を取りましたが、育児休暇を延長したいと思いました。毎週月曜日、私は保育園、そして他の父親と交流する経験をしました。2016 年のパパ・クオータ制度で父親育児休暇を 3 ヶ月延長したことは全く結構なことです。私が 3 ヶ月の育児休暇を取ったとき、それ以前に仕事をしていなかったため、全くお金を支給されませんでした。ですが、それでも私は育児休暇を取得したかったのです。子供が私のことをよく知っていることは本当に重要です。最初の 6 か月から 8 か月を除いて、父親が育児休暇を取るほうがよいと思います。私ならおむつを替えることができ、子供たちがよく眠れるようにし、泣く子供たちを笑わせることができます。」

親役割の価値を政策が形成するかどうかは、単純ではなく、より複雑な問題である。ビヨンは次のように述べる。「なぜなら国と会社から育児休暇中に元の給与の100%が支給されるので、私は子供の世話をすることができます。なぜ育児休暇を取らないなんてことがあるのでしょうか。」しかし、エリックは言った。「私の父は、育児休暇を取った後のことについて特に心配していました。それで、私の父親は育児休暇を取得しませんでした。どの会社に入社するか選択するとき、どの会社の育児休暇が保証されていて、父親に優しい環境かを考慮しました。私の会社の上司は二人の子供がいて、育児休暇を取っています。私の会社の育児休暇はとても融通が利きます。16か月の育児休暇を2年に延長できる可能性があります。一週間に二日働き、三日育児休暇を取ることを選べます。その場合、同僚との関係を維持し、同時に子供の世話をすることができます。そうすれば、育児休暇を取得した後、仕事に影響を与えません。このような会社では、私たちが、積極的に子供を育児することが奨励されています。」

3. スウェーデンの父性の変化の理由

(1) 政策

父親に優しい社会政策は、スウェーデンの政策において左右の両派が合意している。スウェーデンは、最も男女平等で父親の役割を支える国の一つである。スウェーデンの「フェミニスト」政府が1960年代半ばに提案した二重稼ぎ手・二重介護者モデルの開発は、女性の公的領域での解放と男性の私的領域への回帰の長い歴史的プロセスの結果とみなすことができる。1974年、スウェーデンは父親に有給の育児休暇を提供した最初の国である。しかし、父親の育児休暇の取得期間は十分ではなかった。父親が休暇を取ることを奨励し、父親の仕事と生活のバランスを調整するために、家族に関する福祉政策は数回にわたって改訂されてきた。スウェーデンにおいて1995年の1か月間の譲渡不可能な「最初のパパ・クォータ（父親割り当て期間）」、2002年の2か月間の譲渡不可能な「第2のパパ・クォータ」に続いて、2016年に3か月間の譲渡不可能な「第3のパパ・クォータ」奨励金が社会民主党によって実施された。

(2) 文化

ジェンダー平等と二重介護者モデルは、社会（教育、政治、経済、宗教など）のあらゆる側面に浸透した包括的なフェミニズム文化（リベラル、集团的、脱規制的、ラディカルなフェミニズム文化）に依拠している。社会（教育、政治、経済、宗教など）のすべての側面でジェンダー平等の特性を考慮している。集团的フェミニスト文化のもとで、政治と労働市場における女性の力と声は増大している。リベラルフェミニスト文化の下では、万人のための教育が浸透してきている。脱規制的なフェミニスト文化のもとでは、自由な市民社会となっている。ラディカルなフェミニスト文化のもとでは、女性の声は男性と同じように扱われるようになりつつある。スウェーデン政府は、「フェミニスト政府」と定義し、「フェミニストの世界」を達成しようと計画している。

(3) 経済

二重稼ぎ手モデルの発展は、公共空間における女性の解放と平等な権利に関する長い歴史的プロセスの結果とみなすことができる。1976年からの個別税制も、女性の外での仕事を大いに支えている。これは、二重稼ぎ手型の家族は、一人稼ぎ手型の家族よりかなり少ない税金しか支払わずに済んだことを意味する。個々のワークライフ・バランスの組織文化はまた、その父親が子供たちを世話をすることを支えている。

おわりに

男女平等と男性の役割の拡大は、70年以上の間、スウェーデン国家のアイデンティティとなってきた。平日や週末にはスウェーデンの通りに向かうと、子供たちと公園に向かう前や後に、コーヒーブレイクを楽しむ「ラテパピ」や、クッキーやサンドイッチと一緒にコーヒーを飲む「フィカ・パピ」に出会う。

1960年代に二重稼ぎ手・二重介護者モデルが提案されたが、1990年代には二重稼ぎ手モデルのみが先に実現された。1990年代以降、国家は二重介護者モデルに向けて大きく飛躍した。スウェーデンは男女共同参画国家の最前線、また世界の父親参与の標準に向かって、次のような原因と要因が長い歴史的過程で相互作用してきた。①包括的で徹底的なフェミニスト文化と戦略は、教育、政治、経済、宗教におけるジェンダー平等の基盤を築いた。②父親に優しい社会政策は、二重稼ぎ手・二重介護者モデルを構成し、育児をする柔和な父親に対して敬意を払うという価値を形成してきた。③個別税制とワークライフ・バランスの組織文化は、積極的な父親参与の実践を強く支えてきた。

参考文献

- Bygren, M. and Duvander, A. Z. (2006). "Parents' workplace situation and fathers' parental leave use", Journal of Marriage and Family, 68-2, pp. 363-372.
- Ferrarini, T., & Duvander, A. Z. (2010). "Earner-carer model at the crossroads: Reforms and outcomes of Sweden's family policy in comparative perspective", International Journal of Health Services, 40-3, pp. 373-398.
- Forsberg, L. (2007). "Negotiating involved fatherhood: Household work, childcare and spending time with children", NORMA: Nordic Journal for Masculinity Studies, 2-1, pp. 109-126.
- Haas, L. and Hwang, C. P. (2009). "Is fatherhood becoming more visible at work? Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden", Fathering, 7-3, pp. 303.
- Hobson, B. (2016). "Fathers' Capabilities for Work-Life Balance in Sweden: The Unfinished Revolution", Japanese Journal of Family Sociology, 28-2, pp. 193-206.
- Marcus, G. E. (1995). "Ethnography in/of the world system: The emergence of multi-sited ethnography", Annual review of anthropology, 24-1, pp. 95-117.
- Nyberg, A. (2012). "Gender equality policy in Sweden: 1970s-2010s", Nordic Journal of Working Life Studies, 2-4, pp. 67-84.
- Tan, T. T. (2017). "Changing Practices on fatherhood in Postmodern Sweden", Journal of Literature and Arts Studies, Vol. 7, No. 5, pp. 608-620.
- Wells, M. B. and Sarkadi, A. (2012). "Do father-friendly policies promote father-friendly child-rearing practices? A review of Swedish parental leave and child health centers", Journal of Child and Family Studies, 21-1, pp. 25-31.
- 石井 クンツ 昌子. (2010). 「ノルウェーとスウェーデンの育児休業制度」家庭教育国際比較調査研究会著、『世界の家族と子育て』ミネルヴァ書房, pp. 203-207.
- 牧野 カツコ, 中野 由美子, 柏木 恵子. (1996). 『子どもの発達と父親の役割』東京: ミネルヴァ書房.
- 松田 智子. (2007). 「北欧におけるジェンダーと家族政策 スウェーデンの父親政策と男女平等-育児をめぐる父親の実践と葛藤」. 北ヨーロッパ研究 4, pp. 1-10.
- 善積 京子. (2004). 『スウェーデンの家族とパートナー関係』青木書店.

善積 京子. (2011). 「スウェーデンの家族変容: 家族政策と生活実態」. 家族社会学研究 23(2), pp. 196-208.

表 1 研究対象

序列	インタビューの時間	インタビューの場所	名前	年齢	教育レベル	育児休業の取得	子供の数
1	2016-08-18 (11:00-16:00)	インタビューイの自宅	David Hegethorn	41	学士の学位	9ヶ月	2
2	2016-12-19 (14:00-16:00)	インタビューイの自宅	Erik K Antonsson	37	学士の学位	4ヶ月	3
3	2017-03-03(10:00-11:45)	インタビューイのオフィス	Stefan Larsson	49	学士の学位	8ヶ月	2
4	2017-03-09(16:00-17:50)	インタビューイの自宅	Jonatan Torella	41	学士の学位	8ヶ月	2
5	2017-03-14 (14:45-16:45)	インタビューイのオフィス	Björn Hasselgren	54	博士の学位	5ヶ月	2
6	2017-03-25(13:40-14:15)	インタビューイのオフィス	Per Johnsson	44	学士の学位	8ヶ月	2
7	2017-04-01(11:00-14:50)	インタビューイの自宅	Björsten	37	修士の学位	8ヶ月	1
8	2017-03-27(10:00-11:45)	デイケアセンター	Daniel Silberstein	30	博士生	9ヶ月	2
9	2017-03-27(10:00-11:45)	デイケアセンター	Jonathan Björck	35	修士の学位	13ヶ月	1
10	2017-03-27(10:00-11:45)	デイケアセンター	Mayumi W	30	修士の学位	4ヶ月	2
11	2017-03-28 (16:00-17:00)	研究室	Js Fredriksson	35	博士生	6ヶ月	2
12	2017-05-16(12:00-14:00)	インタビューイのオフィス	Petter Mahlen	39	修士の学位	10ヶ月	2
13	2017-05-17 (18:00-20:00)	インタビューイのオフィス	Eva Mahen	36	学士の学位	12ヶ月	2
14	2017-05-18(11:45-12:45)	インタビューイのオフィス	Therese Landerholm	32	高校の学歴	5ヶ月	1
15	2017-05-18(15:30-20:00)	インタビューイの自宅	David Hasselgren	40	学士の学位	6ヶ月	2
16	2017-05-19(11:30-12:30)	インタビューイの自宅	Jonas Måhlén	38	高校の学歴	7ヶ月	2
17	2017-05-19(14:00-16:00)	インタビューイの自宅	Hasten	36	高校の学歴	10ヶ月	3
18	2017-05-22(13:00-15:30)	インタビューイの自宅	Anton Gustavsson	30	博士の学位	6ヶ月	2
19	2017-08-23(12:00-14:00)	研究室	Andersson	34	高校の学歴	8ヶ月	2
20	2017-09-30(12:00-14:00)	研究室	Olver	42	学士の学位	7ヶ月	3

Swedish Fathers' Attitudes and Practices towards Childcare and Household Duties: An Analysis of Stockholm Fathers

Tingting TAN

This study aims to shed light on the demand-induced changes in terms of father's role in Sweden and to provide a sound empirical basis for debating over the socio-cultural factors contributing to the evolving role of fathers. Data were drawn from interviews completed in 2016 and 2017 with twenty Stockholm fathers. The findings highlight three main points: 1) "Fika Papas"/ "Latte Papas" has become Swedish state identities and ethnic subjective. More and more Swedish young fathers positively take longer parental leave days, spend more time on childcare, and share much more household works than their fathers did. Furthermore, Swedish national proud practices of involved fathers and the equal gender division of housework have been regarded as a role model for many countries; 2) Three main factors (i.e., father-friendly social policies, individual tax system and comprehensive feminism culture) have contributed to Swedish gender equality and dual-earner/carer model; 3) Although Swedish fathers think it is shameful to be career-oriented and "absent" fathers, it is still worth noting that their gender equality attitudes do not always translate into more egalitarian behaviors in the family, especially in childcare.